

« Introduction du numéro thématique »

Raymond Dupuy

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 62, n° 4, 2007, p. 597-612.

Pour citer ce document, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/016953ar>

DOI: 10.7202/016953ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

# *Introduction du numéro thématique*

**RAYMOND DUPUY**

*Les contributions rassemblées dans ce numéro thématique visent à aborder, selon différentes approches théoriques et méthodologiques, la problématique de la construction des rapports à l'organisation de travail dans les transitions professionnelles tout au long de la carrière. Si les situations de transition examinées dans ces contributions sont des plus diverses puisqu'elles concernent successivement l'entrée dans une organisation, l'accession à la fonction de cadres, le retour au travail consécutif à des problèmes de santé mentale, la fin de la carrière professionnelle ou encore la fermeture d'une organisation après une catastrophe industrielle, les processus transitionnels qu'elles étudient mettent en évidence la relation entre certains parcours individuels, des modalités spécifiques de développement de carrière et l'émergence de nouveaux rapports à l'organisation de travail.*

---

## **PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DU NUMÉRO THÉMATIQUE**

Le lecteur averti ne manquera pas de s'interroger sur l'originalité de nouvelles contributions rassemblées dans un même numéro spécial consacré aux transitions professionnelles. « Encore un » pourrait-il être tenté de penser ! Si en effet on ne compte plus les articles scientifiques qui appréhendent les processus transitionnels caractéristiques du développement de carrière des individus, moins fréquentes sont les approches qui prennent en compte un des enjeux majeurs de ces transitions, la (re)construction de nouveaux rapports au travail et aux différentes organisations impliquées dans ces transitions de carrière multiformes. L'entrée dans une organisation, l'accession à la fonction de cadres, le retour au travail consécutif à des problèmes de santé mentale, la fin de la carrière professionnelle ou encore la fermeture d'une organisation après une catastrophe industrielle

---

— DUPUY, R., directeur du Laboratoire de psychologie du développement et processus de socialisation, Université Toulouse-Le Mirail, Toulouse, France.

constituent autant d'exemples de situations de transitions qui scandent la carrière professionnelle. Initiées ou subies, prévues ou soudaines, attendues ou non selon la classe d'âge, ces situations donnent généralement lieu à une période de déséquilibre qui aboutit à des changements majeurs dans la vie de la personne, dans son rapport à soi, aux autres, au travail et à l'organisation employeuse. Elles ont en commun d'exposer les travailleurs et les travailleuses à une double incertitude, dans la trajectoire d'emploi et dans la relation d'emploi. En premier lieu, l'incertitude à laquelle sont exposés de nombreux salariés au cours de leur vie de travail se manifeste par un morcellement accru des parcours professionnels individuels, une forte augmentation des transitions de rôle (mobilités verticale ou horizontale, réorientation professionnelle), une plus grande responsabilité individuelle dans la gestion de sa propre expérience professionnelle (injonction du projet) et une plus faible tutelle des organisations de travail dans la définition des parcours de développement professionnel. En second lieu, le développement des nouvelles formes d'organisation du travail et la flexibilisation de tous les facteurs de production susceptibles d'augmenter les gains de productivité ont profondément bouleversé les rapports traditionnels entre les individus et l'organisation de travail. De manière consécutive, le lien d'emploi se précarise, les obligations réciproques qui lient les travailleurs ou les travailleuses et leur organisation d'appartenance se complexifient, les rythmes de production s'accroissent, la pression à la mobilité inter-organisationnelle comme les exigences de flexibilité, de polyvalence et d'engagement envers l'organisation s'intensifient sans que ne soient nécessairement offerts aux salariés, stabilité, sécurité et protection sociale. Les conséquences individuelles et collectives de cette transformation de la relation d'emploi sont nombreuses : sentiments d'injustice et de manque de reconnaissance de l'activité professionnelle pour les salariés concernés, insatisfaction et démotivation au travail, désengagement vis-à-vis de l'organisation, relations plus compétitives entre collègues, conflits de valeurs, détérioration du climat de travail, stress et souffrance au travail pouvant conduire jusqu'à l'arrêt de travail et/ou à la sortie plus ou moins proche de l'organisation ou du marché du travail...

Dans ce contexte général, les recherches menées sur les transitions professionnelles se doivent par conséquent d'appréhender la carrière professionnelle sous le double éclairage d'une trajectoire d'emploi et d'une relation d'emploi. Au-delà du caractère spécifique de la situation de transition étudiée, au-delà des méthodologies de recherche utilisées, c'est bien cette même ambition qui rassemble les différentes contributions suivantes. En même temps que la transition met en question le rapport de continuité ou de rupture entre différentes expériences professionnelles, elle questionne le rapport de l'individu à l'organisation pour laquelle il travaille. À cette condition, on peut concevoir la « carrière » comme

un processus psychosocial à part entière (Depolo, 1991) qui se situe à l'interface entre les besoins personnels et sociétaux, entre les aspirations individuelles et les opportunités structurelles, entre l'identité personnelle et l'identité sociale du travailleur ou de la travailleuse (Sverko et Super, 1995 ; Watts, 1996). Cette conception de la carrière qui présuppose une interrelation étroite entre les sphères professionnelle, sociale et privée nécessite de distinguer et d'articuler différents niveaux d'analyse : d'abord, il s'agit de concevoir la carrière professionnelle comme une séquence de situations professionnelles et d'acquisitions successives de rôles sociaux tout au long de la vie de travail ; ensuite, elle mobilise des interactions subjectives entre un individu et une activité professionnelle ; enfin, elle renvoie à l'ensemble des interactions entre un sujet et différents contextes organisationnels spécifiques. Par l'analyse des processus transitionnels à au moins l'un de ces niveaux, les recherches qui suivent permettent de mieux éclairer l'interstructuration du développement de l'individu et de la transformation des organisations de travail. À l'initiative de Geneviève Fournier, du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT, Université Laval, Québec, Canada) et d'Alexis le Blanc, du Laboratoire de psychologie du développement et processus de socialisation (Université Toulouse-Le Mirail, Toulouse, France) qui ont coordonné ce numéro, les études ici rassemblées sont menées dans une perspective internationale de développement de la recherche sur les transitions de carrière, par des chercheurs canadiens, français et italiens bien connus pour leurs travaux dans le domaine.

### ***SPÉCIFICITÉS DES CONTRIBUTIONS***

Chacune des contributions réunies dans ce numéro amène des éléments de réponse à une ou plusieurs des questions suivantes : comment les individus arrivent-ils à définir ou reconstruire leur rapport à l'organisation du travail à différentes étapes de leur carrière professionnelle ? Jusqu'à quel point et sous quelles conditions les travailleurs et travailleuses peuvent-ils, non seulement s'ajuster aux nouvelles réalités du travail, mais également participer à leurs transformations ? Quel rôle peut jouer l'expérience individuelle et collective dans ces transformations ? Quelles sont les pratiques et les conduites initiées par les individus et les groupes pour faire face aux diverses transitions professionnelles et aux nouvelles contraintes de l'organisation de travail ? Dans quelle mesure l'équilibre entre les activités professionnelles et celles des autres sphères de vie peut-il influencer le cours et l'aboutissement des transitions professionnelles ?

Dans le premier article, Brigitte Almudever, Sandrine Croity-Belz et Violette Hajjar étudient, à partir de questionnaires renseignés par 157

nouveaux professeurs des écoles récemment recrutés en France, le processus de primo-insertion dans une organisation. L'analyse des décalages perçus entre attentes initiales et réalité de l'insertion quant aux caractéristiques du travail et aux compétences requises pour l'exercice du métier conduit à identifier différents types d'enjeux identitaires (d'appropriation du métier ou d'épanouissement personnel) et relationnels de la transition. Elle montre qu'en fonction de la nature de ces enjeux les décalages ne revêtent pas la même signification pour les sujets. En établissant le rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelle (SEP) dans les effets de ces décalages sur les comportements « proactifs » de recherche d'information, de conformité et d'innovation des nouveaux entrants, les auteures apportent une contribution significative et originale au débat sur les conditions d'efficience et la variabilité des effets positifs ou négatifs du SEP. Dans la perspective théorique du système des activités adoptée dans cette recherche, une des conditions de l'efficience du SEP est un degré médian d'échanges entre domaines de vie.

L'article de Christine Martin-Canizarès et d'Alain Baubion-Broye appréhende, par entretiens semi-directifs, les processus de transition et d'orientation de rôle relatifs à une situation de mobilité professionnelle ascendante. Les analyses lexicales et thématiques des entretiens, réalisés auprès de 15 travailleurs sociaux qui viennent en France d'accéder depuis quelques mois au statut de cadre intermédiaire de l'Action Sociale et à des fonctions managériales (d'animation, d'organisation, de communication), montrent comment s'opère le « devenir cadre ». Quatre types d'investissement du rôle de cadre sont distingués. Dans la perspective théorique du modèle de la socialisation plurielle et active, les auteurs soulignent que l'orientation de rôle est dépendante non seulement des rapports des sujets aux exigences de la tâche, de l'organisation et de son propre développement, mais aussi des visées des engagements afférents à d'autres milieux et temps de socialisation, en dehors du travail. Rapporté aux travaux de recherche sur la « socialisation organisationnelle », l'enjeu de l'étude est alors de mieux prendre en compte la pluralité des ancrages sociaux et relationnels dans les différents milieux d'existence pour l'analyse des processus transitionnels d'orientation de rôle.

La recherche présentée par Martina Battisti, Franco Fraccaroli, Rino Fasol et Marco Depolo tente globalement de comprendre la relation entre la perception qu'ont les salariés du contrat psychologique qui les lie à leur employeur et le développement de leur rapport au travail. Afin de vérifier les quatre hypothèses à la base de l'étude, 170 sujets, œuvrant principalement dans le domaine de l'assistance sociale et des soins de santé dans une maison de retraite de l'Italie, ont complété un questionnaire. L'analyse de la perception qu'ont les travailleurs et travailleuses des obligations de

l'employeur à leur endroit de même que celle de leurs propres obligations à l'égard de leur employeur, a permis de montrer de façon nuancée le rôle déterminant joué par cinq caractéristiques du contrat psychologique dans l'orientation positive ou négative du rapport au travail des sujets. Plus spécifiquement, les auteurs ont trouvé que plus les individus estiment que leur employeur a des obligations importantes vis-à-vis d'eux, plus ils ont l'impression que leur rôle professionnel comporte peu d'ambiguïté et plus ils perçoivent également qu'ils ont des possibilités de progression de carrière satisfaisantes au sein de leur organisation. Par ailleurs, plus les sujets sentent qu'ils ont eux-mêmes des obligations fortes à l'égard de leur organisation, plus ils se sentent engagés vis-à-vis de cette dernière et plus ils ont le sentiment d'évoluer dans un milieu où les modalités de gestion sont justes et équitables. Une des originalités de cette recherche est d'avoir mis en évidence l'intérêt d'évaluer distinctement les caractéristiques des attentes réciproques établies entre l'organisation et ses travailleurs et travailleuses plutôt que de se centrer uniquement sur le respect ou la violation du contrat psychologique entre les deux parties, pour comprendre ce qui sous-tend le rapport au travail des salariés. Cette contribution conduit à souligner toute l'importance pour les gestionnaires de prendre en compte le degré de satisfaction des employés à l'égard de l'ensemble des caractéristiques du contrat psychologique et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour respecter leurs obligations. De cette manière, ils s'assurent d'un engagement plus fort de la part de leurs employés, qui se sentent davantage appréciés et reconnus au sein de leur organisation.

Louise St-Arnaud, Renée Bourbonnais, Micheline Saint-Jean et Jacques Rhéaume examinent les processus de désinsertion et réinsertion professionnelles, plus précisément le processus de retour au travail consécutif à une cessation plus ou moins longue d'activité due à un problème de santé mentale. L'intérêt essentiel de leur recherche est de souligner l'ampleur croissante des dégradations de la santé mentale observées en situation de travail et de leurs conséquences en termes d'absences et de coûts économiques et humains. Elle démontre que les évolutions constatées dans de nombreuses organisations au cours des dernières années peuvent conduire à des problèmes de santé des salariés et à leur retrait prolongé du travail. L'exploitation d'un questionnaire diffusé auprès de 1850 employés des secteurs publics (santé, services sociaux, éducation) du Québec, permet de mesurer l'importance des facteurs professionnels et personnels, non seulement en amont dans la survenue de la maladie et de l'arrêt de travail, mais aussi en aval dans la difficulté accrue à réintégrer le travail ou à le réintégrer sans risque de rechute. Les résultats statistiques de cette étude révèlent une association significative entre la résolution des problèmes de santé mentale et l'occurrence de changements favorables dans le travail au moment du retour en emploi. Ils soulignent que l'amélioration des conditions

de travail dans lesquelles exercent ces salariés est un déterminant majeur de la restauration de l'état de santé et d'un retour au travail susceptible d'assurer le maintien en emploi des personnes qui se sont absentes à la suite d'un problème de santé mentale. Ce faisant, cette contribution conduit légitimement à interroger la pertinence d'approches actuelles qui s'orientent vers des interventions cognitivo-comportementales de résolution de problèmes et de gestion individuelle du stress.

Alexis le Blanc, Jean-Luc Mègemont et Alain Baubion-Broye mettent en évidence le rôle de la mémoire collective dans l'orientation des projets de salariés confrontés à une transition brutale et forcée consécutive à une catastrophe industrielle et à la fermeture de leur usine. L'analyse lexicale informatisée du discours, recueilli à partir d'entretiens semi-directifs à caractère biographique menés auprès de 15 salariés de l'usine, révèle que ces sujets font face aux incertitudes qui affectent leur relation d'emploi et leur projet de carrière en activant ou inhibant certains souvenirs partagés au sein de collectifs de travail et constitutifs d'une « mémoire sociale » de l'entreprise. Cette analyse met en relation quatre modalités d'inscription des sujets dans une mémoire sociale et des perspectives d'avenir spécifiques : 1) transition vers la préretraite, 2) plan social et possibilités de reconversion, 3) professionnalisation du métier, 4) spécificités du secteur d'activité. Elle identifie deux grandes formes d'association : l'une associe l'épisode de la catastrophe industrielle, la phase de transition qui a suivi, avec les difficultés rencontrées à élaborer de nouveaux plans pour l'avenir ; l'autre associe l'évocation du métier, la valorisation des compétences techniques de l'entreprise, avec les perspectives d'un reclassement à venir. L'originalité de cette contribution à ce numéro thématique tient sans doute à l'approche des processus mémoriels de rappel, de valorisation et d'oubli d'une mémoire individuelle et collective dans une situation de transition qui est marquée par son caractère traumatique et son incertitude et qui déborde largement le cadre de la seule vie de travail. S'il peut paraître *a priori* paradoxal d'étudier ici les rapports des individus à l'organisation de travail alors même que la catastrophe industrielle les a privés de leur emploi, il s'avère important d'analyser, à travers cette soudaine transition, comment les rapports à leurs activités antérieures dans et hors de l'organisation continuent d'agir en eux comme repères et références identitaires.

La dernière contribution proposée par Hélène Zimmermann, Geneviève Fournier et Christine Gauthier étudie, à partir d'entretiens semi-structurés, le vécu de la fin de la carrière de 78 salariés québécois âgés de 45 ans et plus, en situation d'emploi atypique persistant depuis au moins trois ans. Étayée sur l'approche du parcours de vie (*life course*), cette enquête qualitative fait émerger une grande diversité de conduites d'investissement des travailleurs et travailleuses dans les différents domaines de leur existence,

ce qui témoignerait selon les auteures d'une certaine dé-standardisation des parcours de fin de carrière. L'analyse de contenu permet d'identifier quatre types de conduites : 1) orientation vers une nouvelle étape de vie et désinvestissement progressif de la sphère de travail au profit de la sphère familiale et de loisirs, 2) investissement renforcé dans la sphère professionnelle au détriment des autres sphères de vie, 3) équilibre psychologique et temporel entre vie au travail et vie en dehors du travail, 4) désengagement psychologique de la sphère de travail sans réinvestissement significatif des autres sphères de vie. L'analyse révèle également trois modalités différentes d'auto-positionnement des sujets par rapport à leur âge et à leur avenir. Ainsi, au-delà d'établir le rôle joué par la trajectoire professionnelle et les caractéristiques personnelles, un des apports majeurs de cette étude est de montrer que l'adoption de telle ou telle conduite repose sur la perception que ces sujets ont de leur avancée en âge et de l'étape de vie à laquelle ils se trouvent, ce qui implique de porter une attention toute particulière à la façon dont l'individu articule ses différentes temporalités biographiques (passé/présent/futur).

En somme, les recherches qui ont été réunies dans ce numéro thématique proposent différentes perspectives d'analyse des transitions professionnelles dans divers contextes organisationnels et culturels. Elles mettent en relief à quel point ces transitions, qui associent des étapes ou des événements de vie particuliers et des changements sociopolitiques du marché du travail, peuvent générer l'émergence de nouveaux rapports de l'individu au travail ou à l'organisation de travail. En parcourant l'ensemble des études qui leur sont consacrées, le lecteur pourra voir se dessiner au fil des pages une perspective d'analyse, à la fois développementale et systémique. « Développementale » dans la mesure où ces rapports se construisent tout au long de l'existence en fonction d'événements de vie et d'expériences antérieures plus ou moins satisfaisantes pour la personne. « Systémique » car ces rapports prennent sens au regard des liens d'interdépendance mutuelle et d'autonomie relative que les individus établissent entre leurs différents domaines de vie ou sous-systèmes d'activités (professionnelles, familiales, de loisirs, de sociabilités). Le lecteur pourra ainsi constater que ces études éclairent les stratégies de socialisation par lesquelles les individus vivent et signifient la transition professionnelle à laquelle ils sont confrontés. Elles montrent que la manière dont l'individu traverse une situation de transition professionnelle est liée à la fois aux conditions de travail et/ou d'emploi qui lui sont offertes, à la perception qu'il en a, ainsi qu'aux temporalités qui caractérisent sa trajectoire d'emploi et ses projets de vie dans différents milieux de socialisation. Consécutivement, elles poussent à réexaminer, dans le contexte actuel de mutation sociotechnique, les notions de sens du travail, de rapport à l'organisation de travail. De nouvelles questions de recherche apparaissent. La construction du sens



du travail, déterminante dans l'orientation de l'activité, ne s'opère pas uniquement dans la relation avec les seules organisations employeuses où se réalise l'ancrage professionnel des salariés. Les articles rassemblés ici nous invitent à considérer l'enrichissement réciproque que ces notions tirent de leur distinction et de leur articulation. Cette distinction permet par exemple de comprendre que certains travailleurs doivent rééquilibrer à la baisse la centralité de l'activité de travail par rapport aux activités de leurs autres domaines de vie pour pouvoir supporter une perte d'emploi plus ou moins brutale, continuer à maintenir un rapport gratifiant au travail, et ce, d'autant plus que le rapport à « l'organisation perdue » aura pu s'avérer lui-même gratifiant aux plans personnel et social. Pouvoir se réorienter et se réinvestir dans un nouveau contexte de travail suppose parfois pour le travailleur de pouvoir distinguer entre sens du travail en général et rapport à une organisation de travail donnée. Il s'agit bien là d'une activité de « personnalisation » qui s'appuie sur une délibération intra et interpersonnelle, qui engage tous les temps et lieux de vie du travailleur, bien au-delà de sa relation d'emploi à une organisation spécifique de travail. Cette lecture vient définitivement en rupture avec la conception rationaliste classique qui assimilait une organisation à un système quasiment clos, trouvant en lui-même ses propres visées, ressources et logiques de fonctionnement, et qui occultait tout processus individuel et collectif de construction symbolique et identitaire.

## ■ BIBLIOGRAPHIE

- DEPOLO, M. 1991. « La carriera lavorativa nelle organizzazioni ». *Psicologia dell'organizzazione*. M. Depolo et G. Sarchielli, dir. Bologna : Il Mulino, 105–134.
- SVERKO, B. et D.E. SUPER. 1995. « The Finding of the Work Importance Study ». *Life Roles, Values, and Careers*. D.E. Super et B. Sverko, dir. San Francisco : Jossey-Bass, 349–358.
- WATTS, A.C. 1996. « The Changing Concept of Career : Implications for Career Counselling ». *Career Transitions, Turbulent Times. Exploring Work, Learning and Careers*. R. Feller et G. Walz, dir. University of North Carolina, Greensboro : ERIC/CASS Publications, 229–235.

# *Introduction to the Thematic Issue*

**RAYMOND DUPUY**

*The articles collected in this thematic issue seek to address, based on different theoretical and methodological approaches, the construction of workers' relationships with the employing organization in occupational transitions over the course of their careers. Although the situations involving transition examined in these articles are quite diverse, pertaining, successively, to entry into an organization, the rise to a managerial position, the return to work following mental health problems, the end of a career, or the closure of an organization after an industrial disaster, the transition processes studied here highlight the relationship between some individual trajectories, specific modes of career development, and the emergence of new relationships with the work organization.*

## **GENERAL SET OF PROBLEMS COVERED IN THE THEMATIC ISSUE**

---

Informed readers will not fail to question the originality of these new articles collected within one special issue devoted to occupational transitions. "Not another one!" as some might be tempted to think. Although academic articles which seek to understand the transition processes characteristic of the career development of individuals are indeed numerous, few of them use approaches which take into account one of the major challenges in these transitions, namely (re)constructing new relationships with work and with the various organizations involved in these multiform career transitions. The entry into an organization, the rise to a managerial position, the return to work following mental health problems, the end of a career, or the closure of an organization after an industrial disaster constitute many examples of situations involving transition which can mark a career. Whether initiated

- 
- DUPUY, R., Director, Laboratoire de Psychologie du Développement et Processus de Socialisation, Université Toulouse-Le Mirail, Toulouse, France.

or subjected to, foreseen or sudden, expected or unexpected according to a worker's age group, these situations generally give rise to a period of instability which leads to major changes in a person's life and in his or her relationship with self and with others, with work and with the employing organization. They all have the common characteristic of exposing workers to dual uncertainty, that is, in the employment trajectory and in the employment relationship. With reference to the first, the uncertainty to which many employees are exposed during their working life is shown through individual occupational trajectories which are increasingly split up, a significant increase in role transitions (vertical or horizontal mobility, career shift), greater individual responsibility for managing one's own work experience (order to draw up a project) and lesser supervision on the part of organizations in defining occupational development trajectories. As regards the second, the development of new forms of work organization and the flexibilization of all the production factors capable of increasing productivity gains have profoundly shaken the traditional relationship between individuals and the organization. One after another, the employment link becomes precarious, mutual obligations tying workers to the organization to which they belong become more complex, production rates speed up, the pressure for inter-organizational mobility such as the requirements related to flexibility, multi-skilling and commitment to the organization intensifies, but without stability, security and social protection necessarily being offered to employees. The individual and collective consequences of this transformation of the employment relationship are numerous: feelings of injustice and lack of recognition of the occupational activity for the employees involved, dissatisfaction and demotivation at work, disinvolvement from the organization, more competitive relationships between coworkers, conflicts over values, deterioration of the work climate, and stress and suffering at work that can lead to absence from work and/or departure from the organization or exit from the labour market in the relatively near future ...

In this general context, research on occupational transitions should therefore approach the career from the dual perspective of the employment trajectory and the employment relationship. Beyond the specific nature of the transition examined and the research methodologies used, the articles in this issue are all approached from this angle. While the transition calls into question the continuity or discontinuity between the various work experiences, it also raises issues about the individual's relationship with the organization for which he/she works. Thus, a "career" can be viewed as a psychosocial process in its own right (Depolo, 1991) which is at the interface between personal and societal needs, between individual aspirations and structural opportunities, and between the worker's personal identity and social identity (Sverko and Super, 1995; Watts, 1996). This conception of

a career which implies a close interrelation between the work, social and private spheres, requires that the various levels of analysis be distinguished and linked up: first, a career should be viewed as a sequence of occupational situations and successive acquisitions of social roles throughout one's working life; second, it involves subjective interactions between an individual and an occupational activity; third, it refers to all interactions between a subject and various specific organizational contexts. By analyzing the transition processes on at least one of these levels, the following studies shed light on the inter-structuring of the individual's development and the transformation of organizations. At the initiative of Geneviève Fournier, at the Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT, Université Laval, Québec City, Canada) and of Alexis le Blanc, at the Laboratoire de Psychologie du Développement et Processus de Socialisation (PDPS, Université Toulouse-Le Mirail, Toulouse, France) who coordinated this issue, the studies collected here are conducted from an international perspective of developing research on career transitions, by Canadian, French and Italian researchers reputed for their work in this field.

### ***CHARACTERISTICS OF THE CONTRIBUTIONS***

Each of the articles collected in this issue provides some input for answering one or several of the following questions: How do individuals succeed in defining or reconstructing their relationship with the work organization at different stages of their careers? To what extent and under which conditions can workers adjust to the new realities of work as well as contributing to transforming them? What role can individual and collective experience play in these transformations? What are the practices and forms of behaviour initiated by individuals and groups to deal with the different occupational transitions and the new constraints affecting organizations? To what extent can the balance between occupational activities and those of other spheres of life influence the course and outcome of occupational transitions?

In the first article, Brigitte Almudever, Sandrine Croity-Belz and Violette Hajjar examine the school-to-work transition process in an organization, based on questionnaires completed by 157 new recently recruited school teachers in France. The analysis of the discrepancies perceived between initial expectations and the realities of the transition in terms of job characteristics and the skills required for performing the job leads to the identification of different types of identity issues (job skills appropriation and personal growth) and relational issues in the transition. The study shows that, depending on the types of issues, the discrepancies do

not have the same meaning for the subjects. By establishing the moderating role of the Feeling of Self-Efficacy in the effects of these discrepancies on “proactive” behaviour in the new entrants’ quest for information, conformity and innovation, the authors have made a significant and original contribution to the debate on the conditions for efficacy and the variability of the positive or negative effects of the Feeling of Self-Efficacy (FSE). From the perspective of the activity system theory adopted in this research, one efficacy condition of FSE is a median degree of exchange between the various spheres of life.

The article by Christine Martin-Canizarès and Alain Baubion-Broye examines, based on semi-structured interviews, the processes of transition and role orientation in a situation involving upward occupational mobility. The lexical and thematic analyses of the interviews, conducted with 15 social workers in France who, a few months prior, rose to the status of middle manager in the Social Action field and were now performing managerial duties (leadership, organization, communication), show how the process of “becoming a manager” works. Four types of commitment to the managerial role are distinguished. Based on the theoretical perspective related to the plural and active socialization model, the authors emphasize that role orientation depends not only on how the subjects relate to the task requirements, the organization and their own development, but also on the aims of commitments relating to other socialization environments and time outside work. Linked with research on “organizational socialization,” the study aims to take better account of the plurality of social and relational bases in the different spheres of life in analyzing the transition processes involving role orientation.

The research presented by Martina Battisti, Franco Fraccaroli, Rino Fasol and Marco Depolo seeks to understand the relationship between employees’ perception of the psychological contract tying them to their employer and the development of their relationship with work. To test the four hypotheses underlying the study, 170 subjects working mainly in the field of social assistance and health care in a retirement home in Italy, completed a questionnaire. The analysis of the workers’ perception of the employer’s obligations to them and that of their own obligations to their employer, demonstrates in a differentiated way the determining role played by five characteristics of the psychological contract in the way the subjects positively or negatively relate to work. More specifically, the authors found that the greater the degree to which the individuals consider that their employer has important obligations to them, the less ambiguity they perceive in their role at work and the more they perceive themselves as having satisfactory opportunities for career progression within the organization. Moreover, the greater the extent to which the subjects feel that

they have strong obligations to the organization, the more committed they feel to the latter and the greater the extent to which they feel that they are working in an environment where managing methods are fair and equitable. An original aspect of this research is that it highlights the importance of assessing clearly the characteristics of the mutual expectations established between the organization and workers rather than focusing only on the respect or violation of the psychological contract between the two parties, in order to understand what underlies the way employees relate to work. This contribution emphasizes the importance for managers of taking account of employees' satisfaction with all the characteristics of the psychological contract and implementing the means needed to meet their obligations. Thus, managers will secure a stronger commitment on the part of their employees, who will feel more appreciated and better recognized within the organization.

Louise St-Arnaud, Renée Bourbonnais, Micheline Saint-Jean and Jacques Rhéaume examine the processes of occupational de-integration and re-integration, more specifically, the return-to-work process following a relatively long absence from work due to a mental health problem. The main interest of their research is that it underlines the increasing deterioration in mental health observed at work and its consequences in terms of absence and economic and human costs. The article demonstrates that the developments observed in numerous organizations in recent years can give rise to health problems among employees and to their long-term withdrawal from work. The analysis of a questionnaire given to 1850 employees in the public sector in Quebec (health, social services, education) helps to assess the importance of occupational and personal factors, not only before the onset of the disease and absence from work, but also following it, in terms of increased difficulty in re-integrating into the job or, more particularly, re-integrating into the job without a risk of relapse. The statistical results of this study reveal a significant association between the resolution of mental health problems and the occurrence of positive changes in the job upon one's return to work. They emphasize that the improvement in the working conditions under which these employees perform their job is a major determinant in restoring their health status and in a return to work that can ensure job retention among those who have been absent from work due to a mental health problem. Therefore, this contribution justifiably raises questions about the relevance of current approaches which are directed towards cognitive-behavioural interventions involving problem solving and individual stress management.

Alexis le Blanc, Jean-Luc Mègemont and Alain Baubion-Broye highlight the role of collective memory in the career plans of employees faced with a brutal and forced transition following an industrial disaster and

the closure of their plant. The computerized lexical analysis of discourse, collected from semi-structured biographical interviews conducted with 15 plant employees, reveals that these subjects are faced with uncertainties which affect their employment relationship and career plan by activating or inhibiting the memories shared in the work groups and which constitute a company's "social memory." This analysis correlates four ways that the subjects incorporate social memory and their outlooks on the future: (1) transition to early retirement, (2) social plan and possibilities of retraining, (3) occupational development, (4) specific characteristics of the activity sector. It identifies two major forms of association: one associates the industrial disaster, and the transition phase that followed, with difficulties in developing new plans for the future; the other associates recalling one's occupational past and valuing the company's technical competencies with prospects for future reclassification. The originality of this contribution to the thematic issue undoubtedly lies in the approach involving the memory processes of recalling, valuing and forgetting individual and collective memory in a transition marked by trauma and uncertainty and that spills over into the other spheres of one's life besides work. Although, at first sight, it may appear paradoxical to examine individuals' relationships with the work organization when the industrial disaster has deprived them of their jobs, it is nevertheless important to analyze, based on this sudden transition, how their relationships to previous activities inside and outside the organization continue to act as reference points and identity references for them.

The last article proposed by H       Zimmermann, Genevi     Fournier and Christine Gauthier examines, based on semi-structured interviews, the end-of-career experience of 78 Quebec employees aged 45 or older, who have been in non-standard employment for at least three years. Using the life course approach, this qualitative survey brings out a great diversity of workers' involvement behaviours in the different spheres of their lives which, according to the authors, attest to a degree of destandardization of end-of-career trajectories. The content analysis leads to the identification of four types of behaviour: (1) shifting to a new stage of life and gradual disinvolvement from the work sphere with increased involvement in family life and leisure activities, (2) reinforced involvement in the work sphere to the detriment of other spheres of life, (3) psychological and temporal balance between work life and non-work life, (4) psychological disinvolvement from the work sphere without significant re-involvement in other spheres of life. The analysis also reveals three different ways the subjects position themselves in relation to their age and future. Thus, apart from establishing the role played by the occupational trajectory and personal characteristics, a major contribution of this study is its demonstration that the adoption of a certain type of behaviour is based on the subjects' perception of their advancing age and the stage of life they are in, which implies that particular

attention should be paid to the way individuals link up their different biographical temporalities (past/present/future).

To sum up, the studies collected in this thematic issue suggest different perspectives for analyzing occupational transitions in various organizational and cultural contexts. They highlight the extent to which these transitions, which link particular stages or events in life with socio-political changes in the labour market, can provoke the emergence of new relationships between the individual and work and/or the work organization. As the reader progresses through all the studies devoted to this theme, he/she will see an analytical perspective emerge that is both developmental and systemic. These relationships are “developmental” because they are constructed throughout the individuals’ lives based on their life events and more or less satisfactory previous experiences. These relationships are “systemic” because they take on meaning with regard to the links of mutual interdependence and relative autonomy that the individuals establish between the different spheres of their lives or sub-systems of activities (occupational, family, leisure, socializing). The reader will thus be able to see that these studies shed light on the socialization strategies through which individuals live and give meaning to the occupational transition with which they are faced. They show that the way individuals go through an occupational transition is linked with both the working and/or employment conditions offered to them, their perception of the transition, and the temporalities which characterize their employment trajectory and life plans in different socialization environments. Thus, in the current context of socio-technological change, the notions of the meaning of work and relationship to the work organization should be re-examined. New research issues are emerging. This construction of the meaning of work, which is the deciding factor in the way that work is performed, does not only involve an employee’s relationship with his or her own employing organization. The articles collected in this issue prompt us to consider how these notions are enriched by being both distinguished from one another and linked together. This distinction makes it possible to understand that some workers must restore the balance between the centrality of work and their activities in other spheres of life in order to be able to withstand a fairly brutal job loss, and continue to maintain a rewarding relationship with work, especially since the relationship with “the lost organization” could turn out to be rewarding in personal and social terms. To be able to make a career shift and get involved in a new work context, sometimes the worker has to be able to distinguish between the meaning of work in general and the relationship with a specific organization. This “personalization” activity is based on an intra- and interpersonal consideration, which involves all the stages and areas of the worker’s life, well beyond his/her employment relationship with a specific organization. This interpretation represents a definite break with the classical rationalist conception which likened an



organization to a practically closed system, with its own goals, resources and logics of functioning, and which disregarded all individual and collective processes of symbolic and identity construction.

## ■ REFERENCES

- DEPOLO, M. 1991. "La carriera lavorativa nelle organizzazioni." *Psicologia dell'organizzazione*. M. Depolo and G. Sarchielli, eds. Bologna: Il Mulino, 105–134.
- SVERKO, B. and D.E. SUPER. 1995. "The Finding of the Work Importance Study." *Life Roles, Values, and Careers*. D.E. Super and B. Sverko, eds. San Francisco: Jossey-Bass, 349–358.
- WATTS, A.C. 1996. "The Changing Concept of Career: Implications for Career Counselling." *Career Transitions, Turbulent Times. Exploring Work, Learning and Careers*. R. Feller and G. Walz, eds. University of North Carolina, Greensboro: ERIC/CASS Publications, 229–235.